

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 3 Tahun 2020 terkait Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit, mendefinisikan rumah sakit sebagai lembaga pelayanan kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan individu secara komprehensif yang difasilitasi dengan pelayanan rawat inap, rawat jalan beserta gawat darurat. Rumah sakit bergerak sebagai pemberi pelayanan kesehatan bagi masyarakat dalam lingkup kegiatan kuratif dan kegiatan rehabilitatif. Rumah sakit juga berperan sebagai sarana pelayanan kesehatan rujukan.¹

Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) merupakan bagian dari Sistem Kesehatan Nasional yang memiliki peran penting untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Penyelenggaraan sumber daya manusia kesehatan memuat beberapa aspek utama diantaranya aspek perencanaan, aspek pengadaan, aspek pendayagunaan, aspek pembinaan dan yang terpenting aspek pengawasan mutu sumber daya manusia kesehatan itu sendiri. SDMK yang terdapat di rumah sakit terdiri dari tenaga medis, farmasi, perawat, serta tenaga kesehatan lain dan tenaga non kesehatan.¹

Berdasarkan tugas dan fungsinya, jumlah SDMK pada fasilitas pelayanan kesehatan di Indonesia tahun 2021 tercatat berjumlah 1.850.926 orang. Diantaranya 1.251.621 orang tenaga kesehatan (68,2%) dan 587.830 orang tenaga penunjang kesehatan (31,8%). Diketahui total keseluruhan SDMK pada tahun 2021 mengalami peningkatan melebihi 25% dibandingkan dengan tahun 2020.¹

Berdasarkan Profil Kesehatan Provinsi Jambi Tahun 2020, total SDMK di provinsi Jambi tahun 2020 diketahui berjumlah 24.485 orang meliputi 18.456 orang tenaga kesehatan dan 6.029 orang lainnya berupa tenaga non kesehatan. Skala SDMK tertinggi terletak pada tenaga kesehatan yang berjumlah 18.879 orang atau

75,79% dari total keseluruhan tenaga kesehatan, sedangkan skala SDMK yang paling rendah yaitu berjumlah 6.029 orang atau 24,21% dari total tenaga non kesehatan.²

Tingginya jumlah pekerja pada suatu instansi khususnya tenaga kesehatan di suatu rumah sakit tentu akan berpengaruh pada *turnover intention* dan akan berdampak pada peningkatan kejadian *turnover* di rumah sakit tersebut. *Michael Pafe Indonesia Employee Intentions Report* mengatakan ada 72% responden di Indonesia di tahun 2015 yang mempunyai keinginan untuk pindah atau mengganti pekerjaan dalam 12 bulan mendatang.³

Turnover intention didefinisikan sebagai keinginan individu untuk berhenti dari pekerjaannya dikarenakan alasan tertentu.⁴ Tidak hanya itu, *turnover intention* juga dapat didefinisikan dengan keinginan maupun niat seseorang untuk keluar dari lembaga tempat mereka bekerja, yang nantinya akan berdampak pada *turnover* secara nyata.⁵ Hal yang dapat dikatakan sebagai *turnover* bisa seperti pengunduran diri, berpindah keluar dari suatu instansi atau organisasi, pemberhentian, dan kematian.

Kejadian *turnover* bisa mencapai 60% pertahun.³ Tingkat *turnover* disuatu instansi secara normal berkisar antara 5% hingga 10% dalam setahun, *turnover* dapat dikategorikan tinggi jika tingkat *turnover* tersebut melebihi 10% dalam setahun.⁴ Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Susilo pada tahun 2019 yang berjudul pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh komitmen organisasional karyawan kontrak didapat jawaban responden pada variabel *turnover intention* cenderung berada pada skor setuju yang mengindikasikan responden tersebut memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan.⁶

Berdasarkan pada penelitian Anggara yang dilakukan pada tahun 2020 yang berjudul keinginan pindah kerja (*turnover intention*) pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit Umum SM Banyumas Propinsi Jawa Tengah didapat data pada tahun 2016, 2017 dan 2018 angka *turnover*

karyawan rumah sakit adalah 25,9%, 22% dan 13%. Meskipun mengalami penurunan namun angka *turnover* di rumah sakit tersebut masih tergolong tinggi.⁷

Hal tersebut juga diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Yantu pada tahun 2023 yang berjudul pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada tenaga kontrak di Rumah Sakit Aloe Saboe Kota Gorontalo didapat beberapa tenaga kontrak memilih untuk keluar dari pekerjaannya, dapat dilihat pada kurun waktu 2 tahun (2020-2021) angka *turnover intention* sebesar 10,7% yang mengindikasikan bahwa beberapa tenaga kontrak memiliki niat untuk keluar dari pekerjaannya.⁸ Dari sejumlah hasil penelitian yang sudah dikemukakan dapat disimpulkan tingkat *turnover intention* pada tenaga kontrak tergolong cukup tinggi bahkan ada yang sudah berdampak pada kejadian *turnover* yang tinggi pula.

Kejadian *turnover* biasanya disebabkan oleh beberapa aspek seperti ketidakpuasan kerja, tingginya beban kerja, serta budaya organisasi pada instansi tersebut.³ Hal ini beriringan dengan teori yang dikemukakan oleh Mobleyetal dalam penelitian Wahyuni di tahun 2021 yang berjudul hubungan kepuasan kerja perawat dengan *turnover intention* perawat, disebutkan keinginan seseorang untuk berganti pekerjaan diakibatkan karena adanya ketidakpuasan pada pekerjaan mereka saat ini yang berakhir memunculkan pemikiran untuk mengundurkan diri, berupaya melirik pekerjaan di tempat lain, serta dapat dipengaruhi oleh adanya lowongan pekerjaan di luar tempat mereka bekerja.⁹

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai gambaran dari perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.¹⁰ Pendapat lain menyebutkan kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap pekerjaan yang sedang ditekuni.¹¹ Kepuasan kerja individu dapat ditinjau dari sejauh mana individu tersebut merasa puas akan pekerjaannya (*nature of work*), yang artinya sejauh mana pekerjaan tersebut dapat memberikan kesempatan pada individu untuk belajar menjalankan tanggung jawab

dan tugas tertentu, sejauh mana pekerjaan itu memberikan tantangan bagi individu, dan sejauh mana pekerjaan tersebut dapat memberikan pengembangan kemampuan pada individu.¹² Seseorang dengan kepuasan kerja yang baik akan melihat pekerjaannya sebagai hal yang menyenangkan.

Menurut teori Mobley dalam penelitian yang dilakukan oleh Aswar di tahun 2020 yang berjudul pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* disebutkan salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover* adalah kepuasan kerja. Ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh individu akan menimbulkan pemikiran pada individu tersebut untuk keluar dari pekerjaannya.¹³

Pada penelitian Wahyuni tahun 2021 dengan judul hubungan kepuasan kerja perawat dengan *turnover intention* perawat didapat hasil korelasi signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.⁹ Jika kepuasan kerja meningkat maka *turnover intention* akan menurun, sebaliknya jika kepuasan kerja menurun maka *turnover intention* meningkat. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugrahena pada tahun 2016 yang berjudul pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Emanuel Klampok dikatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.¹¹ Semakin tinggi kepuasan kerja maka keinginan individu untuk meninggalkan rumah sakit akan semakin rendah.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pawesti dan Wikansari di tahun 2016 yang berjudul pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* karyawan di Indonesia disebutkan terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*. Kedua hal tersebut memiliki hubungan negatif dengan intensitas yang kuat.¹⁴ Jika kepuasan kerja meningkat maka *turnover intention* menurun. Jika kepuasan kerja menurun maka *turnover intention* meningkat.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari pada tahun 2015 dengan judul pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* disebutkan adanya pengaruh negatif antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Rendahnya kepuasan kerja dapat menyebabkan tingginya *turnover intention*.¹⁵ Disampaikan juga oleh Mardiana pada tahun 2014 dalam penelitiannya yang berjudul hubungan kepuasan kerja dengan *turnover intentions* pada perawat rumah sakit di Bogor disebutkan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap *turnover intention*.¹⁶

Pada RSUD. Prof. Dr. H. M. Chatib Quzwain Kabupaten Sarolangun didapat data TKD sebanyak 188 orang yang terdiri dari perawat berjumlah 96 orang, bidan 66 orang, farmasi 10 orang, laboratorium 7 orang, fisioterapi 6 orang, ahli gizi 2 orang dan perekam medis 1 orang. Dari jumlah keseluruhan TKD di RSUD. Prof. Dr. H. M. Chatib Quzwain Kabupaten Sarolangun bisa dilihat yang menduduki angka teratas adalah profesi perawat sebanyak 96 orang, diikuti dengan profesi bidan sebanyak 66 orang, dan paling sedikit terdapat pada perekam medis yaitu hanya berjumlah 1 orang.

Data selanjutnya menunjukkan jumlah perpindahan TKD di RSUD. Prof. Dr. H. M. Chatib Quzwain Kabupaten Sarolangun dalam 3 tahun terakhir, yakni dari tahun 2019 hingga tahun 2021. Pada tahun 2019 tidak terdapat perpindahan TKD, pada tahun 2020 terdapat 10 orang TKD yang melakukan perpindahan, diikuti pada tahun 2021 sebanyak 9 orang TKD yang melakukan perpindahan. Disimpulkan ada sebanyak 19 orang TKD yang melakukan perpindahan terhitung dari tahun 2019 hingga tahun 2021. Diketahui TKD berpindah dari RSUD. Prof. Dr. H. M. Chatib Quzwain Kabupaten Sarolangun ke beberapa puskesmas yang di daerah tempat tinggal.

Berkaitan dengan hal tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti “Hubungan Kepuasan Kerja dengan *Turnover Intention* Pada TKD Berupa Tenaga Kesehatan di RSUD. Prof. Dr. H. M. Chatib Quzwain Kabupaten Sarolangun”.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah ada “Hubungan Kepuasan Kerja dengan *Turnover Intention* Pada TKD di RSUD. Prof. Dr. H. M. Chatib Quzwain Kabupaten Sarolangun”.

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1. Tujuan Umum

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk melihat hubungan kepuasan kerja dengan *turnover intention* pada TKD di RSUD. Prof. Dr. H. M. Chatib Quzwain Kabupaten Sarolangun.

1.3.2. Tujuan Khusus

1. Diketahui gambaran tingkat kepuasan kerja pada TKD di RSUD. Prof. Dr. H. M. Chatib Quzwain Kabupaten Sarolangun.
2. Diketahui gambaran tingkat *turnover intention* pada TKD di RSUD. Prof. Dr. H. M. Chatib Quzwain Kabupaten Sarolangun.
3. Diketahui hubungan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada TKD di RSUD. Prof. Dr. H. M. Chatib Quzwain Kabupaten Sarolangun.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1. Bagi Peneliti

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah wawasan peneliti dan menjadikan penelitian ini sebagai bagian dari proses belajar untuk penelitian selanjutnya.

1.4.2. Bagi Institusi Pendidikan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sumbangsih pengembangan ilmu pengetahuan dan menjadi sumber informasi dalam melakukan penelitian selanjutnya.

1.4.3. Bagi Rumah Sakit

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi sumber informasi mengenai tingkat kepuasan kerja dan tingkat *turnover intention* pada tenaga kesehatan yang berstatus TKD di RSUD. Prof. Dr. H. M. Chatib Quzwain Kabupaten Sarolangun dan dapat dijadikan sebagai

acuan dalam pengembangan dan perbaikan kinerja dimasa yang akan datang.

1.4.4. Bagi Ilmu Keperawatan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi sumber informasi yang memperkaya ilmu pengetahuan dan sebagai sumber bahan penelitian ilmiah di bidang ilmu keperawatan khususnya ilmu keperawatan manajemen.

1.4.5. Bagi Penelitian Selanjutnya

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian atau penulisan karya ilmiah khususnya terkait dengan hubungan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.